

Overenskomst (lønaftale)

mellem

DM – Dansk Magisterforening

og

AC-klubben i DM

Gældende fra

1. april 2018

Indholdsfortegnelse

SIDE

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	3
Stk. 2 Andre medarbejdergrupper	3
Stk. 3 Ansatte under 8 timer /uge	3
Stk. 4 Organisationstilhør	3
§ 2 LØN	3
Stk. 2 Indplacering på løntrin ved ansættelsen	3
Stk. 3 Indførelse af kriterier for oprykning på trin 5 - 7	4
Stk. 4 Oprykning på løntrin.....	4
Stk. 5 Lønregulering.....	4
§ 3 PENSION.....	4
Stk. 2 Pensionens størrelse.....	4
Stk. 3 Frivillig pensionsindbetaling	5
§ 4 MÆGLING OG VOLDGIFT	5
Stk. 2 Brud på overenskomsten.....	5
§ 5 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN.....	5
Stk. 2 Gyldighed efter opsigelse	5
Bilag 1 Kriterier for oprykning fra løntrin 4 til 7	6

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Overenskomsten dækker kandidater fra universiteter og højere læresteder.

Ud over akademisk uddannet personale dækker overenskomsten også journalister og socialrådgivere, som er ansat i DM's sekretariat.

Stk. 2 Andre medarbejdergrupper

Andre medarbejdere kan omfattes af overenskomsten efter konkret aftale mellem direktøren og tillidsrepræsentanten.

Stk. 3 Ansatte under 8 timer / uge

Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer (løntimer) pr. uge træffes forud for ansættelsen aftale mellem DM og medarbejdernes valgte tillidsrepræsentant.

Stk. 4 Organisationstilhør

Medarbejdere, der jævnfør stk. 1 og 2 er omfattet af overenskomsten, opfordres af parterne til at være medlem af en uddannelsesmæssigt relevant AC-organisation.

§2 LØN

Medarbejderne indplaceres på følgende skala som pr. 1. april 2018 er:

Løntrin	Beregningsgrundlag
Trin 1	34.950,92
Trin 2	35.300,43
Trin 3	39.952,52
Trin 4	44.649,81
Trin 5	50.381,66
Trin 6	56.288,46
Trin 7	59.240,72

Alle løntrin er for 37 timer/uge excl. pension jf. § 3

Stk. 2 Indplacering på løntrin ved ansættelsen

Indplacering på løntrin forhandles ved ansættelsen af tillidsrepræsentanten.

For indplacering gælder følgende:

1. Nyuddannede med op til 1 års erfaring kan indplaceres på løntrin 1.
2. Grundlaget for indplaceringen på løntrin er en samlet vurdering af den enkeltes erfaring med relevant arbejde og/eller særlige kompetencer.
3. Indplacering på løntrin 6 kræver særligt stærke kompetencer, herunder dokumenteret stor selvstændighed og tyngde i opgaveløsningen og det faglige ansvar.
4. Der indplaceres som udgangspunkt ikke på løntrin 7.
5. Der er ved ansættelse mulighed for at aftale sig til en hurtigere oprykning end den normale to årige.

Stk. 3 Indførelse af kriterier for oprykning på trin 5 - 7

Der indføres forhandlingstrin med kriterier for oprykning fra løntrin 4-5, 5-6 og 6-7. Forhandlingstrin indføres pr. den 1. september 2019.

Stk. 4 Oprykning på løntrin

Vedrørende oprykning på løntrin (AC) gælder følgende:

- a) Oprykning fra løntrin 1 - 4 sker automatisk hvert andet år med udgangspunkt i ansættelsesdatoen samt eventuel aftale om tidligere oprykning jf. stk. 2, pkt. 5 omkring indplacering ved ansættelsen.
- b) Fra og med løntrin 4 sker oprykning når og hvis relevante kriterier for oprykning er opfyldt.
- c) Det er ledelsens ansvar at indkalde medarbejderen til forhandlingssamtale i god tid inden udløbet af de første 2 år på løntrinnet. På mødet gennemgås kriterier med relevans for den pågældende medarbejder, og lederen begrundes sin beslutning overfor medarbejderen. Såfremt der ikke sker oprykning, skal medarbejderen have tilbudt et tidspunkt for en opfølgende samtale. Som minimum skal opfølgende samtale tilbydes hvert andet år. Beslutningen laves skriftligt og udleveres til medarbejderen og TR.
- d) Afslag på oprykning kan som udgangspunkt ikke begrundes i økonomiske forhold.
- e) Medarbejderen kan efter eget valg vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten til forhandlingssamtalen, ligesom TR altid får indsigt i oprykning/afslag på oprykning. En drøftelse om oprykning på løntrin er ikke en ret til oprykning.
- f) Den individuelle vurdering fra løntrin 4 - 5 skærpes ved den individuelle vurdering fra løntrin 5 - 6 således, at kravene til opfyldelse af kriterierne øges.

Vejledende kriterier til brug for den konkrete og individuelle vurdering i forhold til oprykning på løntrin er vedlagt som bilag 1.

Stk. 5 Lønregulering

Hvis ikke andet er aftalt, vil lønnen som minimum blive reguleret med den aftalte reguleringsprocent fra det samlede CFU-forlig det pågældende år.

Løntrin 1 reguleres ikke i overenskomstperioden 1. april 2018 – 31. marts 2021

Stk. 5, pkt. 2 Udmøntning af CFU i overenskomstperioden 1. april 2018 – 31. marts 2021

CFU-forlig med skævdeling udmøntes med tilbagevirkende kraft som generel lønstigning på 5,7 % i takt med CFU-forligets reguleringsdatoer for løntrin 2-7.

§ 3 PENSION

Midlerne anvises af DM til en af medarbejderen valgt pensionskasse/pensionskonto i pengeinstitut.

Stk. 2 Pensionens størrelse

1. april 2018 er pensionssatsen på 12,20 %.

Der er i perioden 1. april 2018 til 31. marts 2021 aftalt følgende pensionsstigninger:

- Pensionsprocenten hæves pr. 1. januar 2020 til: 12,98 %
- Pensionsprocenten hæves pr. 1. januar 2021 til: 13,77 %

Alle stigninger beregnes på grundlag af lønnen for marts måned 2018

Stk. 3 Frivillig pensionsindbetaling

Medarbejderen kan selv vælge, om der skal indbetales et højere pensionsbidrag end det i § 3, stk. 2 fastsatte.

§ 4 MÆGLING OG VOLDGIFT

Enhver uenighed om forståelsen af denne overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af AC-klubben og 2 af DM samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valg af opmand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 2 Brud på overenskomsten

Reglerne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på overenskomst, idet mæglingsmødet dog skal afholdes senest dagen efter fremsættelse af begæring herom.

§ 5 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

Overenskomsten træder i kraft pr. 1. april 2018. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2021.

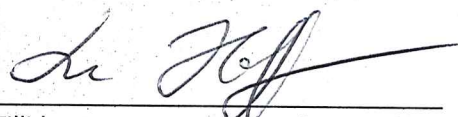
Stk. 2 Gyldighed efter opsigelse

Selvom overenskomsten er opsagt, er nærværende overenskomst gældende indtil ny overenskomst er indgået, eller indtil en af parterne med 3 måneders varsel til den første i en måned kollektivt opsiger de for de enkelte medarbejdere gældende ansættelsesforhold, hvorefter det står parterne frit for at iværksætte strejke, blokade, lockout eller boykot.

Frederiksberg den 16. december 2020



Direktør Else Sommer
DM (Dansk Magisterforening)



Tillidsrepræsentant Lise Ryberg Hoffmann
AC-klubben i DM

Bilag 1 Kriterier for oprykning fra løntrin 4 til 7

Disse kriterier er vejledende, og andre kriterier kan derfor konkret være relevante og bringes i anvendelse.

Overordnet er der tale om arbejde med høj grad af selvstændighed, ansvar og opgavekompleksitet, hvor der tillige bliver taget ejerskab til og medansvar for at udvikle DM's position som en stærk, moderne og proaktiv organisation.

1. Kriterier for at rykke fra løntrin 4 til 6 (i ikke prioriteret rækkefølge):

- Planlægger og prioriterer i vid udstrækning selv opgaveløsningen på et komplekst område
- Stor ansvarsmæssig tyngde i arbejdsopgaverne og løsning af dem på et højt niveau
- Høj arbejdsintensitet/effektivitet med tilsvarende høj kvalitet
- Stærke faglige og personlige kompetencer til at løse opgaver selvstændigt og i samarbejde med andre
- Fagligt og/eller koordinerende ansvar
- Bidrager til optimering af samarbejde, arbejdsgange og/eller processer
- Funktioner, hvor medarbejderen agerer på afdelingslederens mandat og er sparringspartner/rådgiver for ledelsen
- Større projektledelsesopgaver med ressourcekoordinering mv.
- Særlige funktioner som fx "ambassadørfunktioner" for DM
- Udvikle og nytænke i forhold til medlemmer
- Strategisk forståelse i forhold til opgaveløsningen
- Forståelse for sekretariatets rolle i samspillet mellem såvel den politiske ledelse og med medlemmerne
- Tager selvstændigt initiativ til at inddrage relevante medlemmer
- Repræsenterer DM og varetager selvstændigt DM's interesser i forhold til AC, andre organisationer, forhandlingsparter- og modparter og /eller eksterne samarbejdspartnere mv.

2. Kriterier for at rykke fra løntrin 6 til 7 (i ikke prioriteret rækkefølge):

De vejledende kriterier for at rykke fra løntrin 6 til 7 supplerer de vejledende kriterier for at rykke fra løntrin 4 til 6.

- Særligt fagligt ansvar fx faglig koordinering og/eller koordination samt styring af opgaveløsning og evt. ressourcer både internt i afdelingen og på tværs i DM
- Strategisk overblik og forståelse af DM's opgaver både internt i afdelingen og på tværs i DM
- Selvstændigt ansvar for understøttelse og implementering af politiske og ledelsesmæssige beslutninger i DM
- Handler på mandat og med særligt fagligt ansvar for DM i forhold til AC, andre organisationer, forhandlingsparter- og modparter og/eller i forhold til andre eksterne samarbejdspartnere mv.
- Arbejder selvstændigt med udvikling af organisationen for og med medlemmerne og ud fra medlemmernes behov